Journal of Police Medicine

Winter 2017; Vol. 5, No. 5: 361-370

Original Article

The Effectiveness of Religious– Based Cognitive Behavioral Therapy on Organizational Commitment and Organizational Effectiveness among NAJA's Personnel

Received: 7 February 2016 **Revised:** 22 October 2016 **Accepted:** 4 December 2016

Samane Mohamadpour[1]
Mohsen Ahmadpour[2]

[1]PhD student in Clinical Psychology, Department of clinical psychology, Faculty of Psychology & Education Sciences, Shiraz University, Shiraz, Iran.

[2]Master of Political Science, Islamic Azad University, Khorramabad Branch, Research Institute of Police Science and Social Studies of NAJA, Tehran, Iran.

*Corresponding Author:
Samane Mohamadpour
Tel: (+98)9169638203
email:mohamadpour.samane@yahoo.com

ABSTRACT

Background: The present study was conducted with the aim of considering the effectiveness of Religious–Based Cognitive Behavioral Therapy on organizational commitment and organizational effectiveness of Lorestan province officers.

Materials and Methods: The research design was clinical trials with pretest-posttest and control group. In this study, 40 police officers in Lorestan province were selected by using random sampling method and were assigned in 2 experimental group (n=20) and control group (n=20). Then the Demographic Questionnaire and Tseng organizational commitment and effectiveness questionnaire were administrated on both groups as pretest. Then the experimental group received 12 sessions of Religious–Based cognitive-behavioral therapy and the control group did not receive any intervention. In the end, post-test was administrated on both groups and, descriptive statistics such as mean, standard deviation, frequency, frequency percentage and inferential indices such as analyzing multivariate analysis of covariance with SPSS-20 software were used.

Results: The results of the present study indicated that after administrated religious–based cognitive-behavioral therapy, there were significant differences between the control and experimental groups ($p<0.001$), as compared to control group, the mean of organizational commitment and effectiveness organizational of experimental group increased.

Conclusion: Considering the result of present study, it can be recommended that in order to promote the organizational commitment and effectiveness of police officers and other organizations' employees, training and treatment courses be designed and held periodically.

Keywords: organizational effectiveness, organizational commitment, religious–based cognitive behavioral therapy.

زمستان ۱۳۹۵- دوره ۵- شماره ۵- صفحات ۳۷۰-۳۶۱

مجله طب انتظامی

مقاله تحقیقی

اثر بخشی درمان شناختی- رفتاری مذهب محور بر تعهد سازمانی و اثربخشی سازمانی کارکنان ناجا

تاریخ دریافت: ۱۸ بهمن ۱۳۹۴ **تاریخ اصلاح:** ۱ آبان ۱۳۹۵ **تاریخ پذیرش:** ۱۴ اذر ۱۳۹۵

چکیده

مقدمه: پژوهش حاضر با هدف بررسی اثربخشی درمان شناختی – رفتاری (CBT) مذهب محور بر تعهد سازمانی و اثربخشی سازمانی کارکنان ستاد فرماندهی انتظامی استان لرستان انجام شد.

مواد و روش‌ها: طرح پژوهش حاضر کارآزمایی بالینی، از نوع پیش‌آزمون- پس‌آزمون با گروه گواه بود. در این پژوهش ۴۰ نفر از کارکنان ستاد فرماندهی نیروی انتظامی استان لرستان به شیوه تصادفی در دو گروه آزمایشی (n=۲۰) و گواه (n=۲۰) قرار گرفتند و پرسشنامه جمعیت‌شناختی و پرسشنامه تعهدسازمانی و اثربخشی‌سازمانی تی‌سنگ به‌عنوان پیش‌آزمون بر روی دو گروه اجرا شد، سپس گروه آزمایش به مدت ۱۲ جلسه تحت درمان شناختی-رفتاری مذهب محور قرار گرفتند و گروه گواه هیچ مداخله‌ای دریافت نکردند. در پایان، پس‌آزمون بر روی هر دو گروه اجرا شد و برای تحلیل داده‌ها از شاخص‌های آمار توصیفی مانند میانگین، انحراف معیار، فراوانی و درصد فراوانی و شاخص‌های آمار استنباطی مانند تحلیل کوواریانس چندمتغیره با نرم‌افزار SPSS-۲۰ استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که بین دو گروه آزمایش و گواه پس از اجرای درمان شناختی-رفتاری مذهب محور تفاوت معناداری وجود دارد (P<۰,۰۰۱) . به طوری‌که، میانگین نمره تعهدسازمانی و اثربخشی‌سازمانی گروه آزمایش نسبت به گروه کنترل افزایش یافت.

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج پژوهش حاضر، می‌توان پیشنهاد داد که دوره‌های آموزشی و درمانی مناسب به‌منظور ارتقاء تعهدسازمانی و اثربخشی‌سازمانی کارکنان ناجا و هم‌چنین کارکنان سایر سازمان‌ها طراحی و به صورت دوره‌ای برگزار گردد.

کلید واژه‌ها: کارکنان وظیفه، اختلالات روانی، فرماندهی انتظامی تهران بزرگ

سمانه محمدپور[۱*]

محسن احمدپور[۲]

[۱]دانشجوی دکتری روانشناسی بالینی، گروه روانشناسی بالینی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران.

[۲]کارشناسی ارشد علوم سیاسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد خرم‌آباد، پژوهشگاه علوم انتظامی و مطالعات اجتماعی ناجا، تهران، ایران.

[*]نویسنده مسئول:

سمانه محمدپور

تلفن: ۰۹۱۶۹۶۳۸۲۰۳(۹۸+)

پست الکترونیک:

mohamadpour.samane@yahoo.com

مقدمه

صاحب‌نظران مدیریت منابع انسانی معتقد هستند که سازمان‌های پیشرو در هزاره جدید، تنها از طریق به‌کارگیری الگوهای پیشرفته توسعه نیروی انسانی، یادگیری سازمانی و راهبردهای توسعه و بالندگی قابلیت‌های کارکنان است که می‌توانند پاسخگوی نیازهای سازمان، آن هم با سرعت و انعطاف باشند [۱]. ازجمله سازمان‌های مهم و تأثیرگذار در جامعه که با هدف ایجاد بهره‌وری تأسیس شده است، سازمان نیروی انتظامی هست [۲]. این در حالی است که کارکنان ناجا به دلیل سطح بالای فعالیت‌های اجتماعی، ماموریت‌های مختلف محوله، تحمل استرس مداوم، میزان ساعت کاری زیاد و استراحت پایین، در معرض دید و زیر ذره‌بین جامعه بودن، مواجهه با جنگ یا شرکت در عملیات مختلف جهت کنترل شورش و اغتشاش‌ها، گاه جدایی‌های طولانی‌مدت از خانواده، افزایش احتمال از دست دادن

Journal of Police Medicine
Winter 2017; Vol. 5, No. 5: 361-370

چیزهای موردعلاقه (مثل از دست دادن جان یا سلامتی)، انزوای مکانی یا اجتماعی در سرزمین‌های دورافتاده و گرمسیر یا عملیاتی، ترفیع و پیشرفت یا تنزل درجه، بازنشسته شدن در میان‌سالی و سایر موارد مشابه فشارهای شغلی و مسئولیت‌های سنگینی را تجربه می‌نمایند [۳]. بنابراین، با توجه به چنین شرایطی انجام پژوهش‌هایی با هدف بهبود کیفی نیروی انسانی شاغل در سازمان نیروی انتظامی که حافظ امنیت و آرامش جامعه است، بسیار حائز اهمیت است.

یکی از مهم‌ترین نگرش‌ها و مسائل انگیزشی که امروزه به‌صورت گسترده‌ای مورد توجه مطالعات مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی و روانشناسی قرارگرفته و در بهره‌وری نیروی انسانی و عملکرد سازمان‌ها بسیار تأثیرگذار است، مسئله تعهد سازمانی و عوامل مؤثر بر آن است [۴]. تعهد سازمانی به عنوان یک نگرش مهم شغلی و سازمانی که اعتقاد به ارزش‌ها و اهداف سازمان، احساس وفاداری به سازمان، الزام اخلاقی، تمایل قلبی و احساس نیاز به ماندن در سازمان را به دنبال دارد، تعریف شده است [۵]. براساس دیدگاه آلن و میر [۴] برای تعهد سازمانی سه مؤلفه شامل تعهد عاطفی (به معنی تمایل افراد به گذاشتن انرژی و وفاداری خویش برای ادامه دادن به کار خود در سازمان)، تعهد مستمر (به معنی تمایل به انجام فعالیت‌های مستمر بر اساس تشخیص فرد از هزینه‌های مرتبط با ترک سازمان) و تعهد هنجاری (احساس تکلیف برای باقی ماندن به عنوان یک عضو از سازمان) در نظر گرفته شده است. فرد متعهد در سازمان، دارای وابستگی عاطفی به سازمان است، در سازمان مشارکت دارد، از عضویت در آن لذت می‌برد و هنجارهای مربوطه را رعایت می‌کند [۶]. نتایج پژوهش‌ها حاکی از آن است که تعهد سازمانی با پیامدهایی از جمله رضایت شغلی، حضور در محل کار، رفتار سازمانی و عملکرد شغلی مناسب رابطه مثبت و با تمایل به ترک شغل رابطه منفی دارد [۴].

علاوه بر این، کسب سطح بالای اثربخشی‌سازمانی نیز از اهداف مهم هر سازمانی است [۷]. اثربخشی سازمانی به معنی ادراک فرد از چگونگی کارایی و اثربخش بودن سازمان در تعقیب اهدافش از قبیل سودآوری، رضایت مشتری، یادگیری، رشد، نوآوری و روابط کارکنان است [۸]. به عبارت ساده‌تر اثربخشی سازمانی معمولاً در قالب میزان یا درجه‌ای تعریف می‌شود که در آن یک سازمان اهدافش را به دست می‌آورد [۹]. ازجمله معیارها و ویژگی‌های مهمی که با اثربخشی سازمانی به طور معناداری مرتبط هستند شامل کارایی کلی، کیفیت، رشد، انگیزش، کنترل، انعطاف‌پذیری و سازگاری، مهارت وظیفه مدیریت، ارتباطات و مدیریت اطلاعات، مشارکت و تقسیم قدرت، پیشرفت و بهره‌وری، سود، میزان غیبت، رضایت شغلی، روحیه، تضاد، تعیین هدف و برنامه‌ریزی، مهارت‌های بین‌فردی مدیریتی، آمادگی، کاربرد منابع محیطی، ارزش منابع انسانی، آموزش و توسعه و غیره می‌شود [۴ و ۱۰]. برای دستیابی به این ویژگی‌ها، سازمان باید مهم‌ترین منبع و عامل رقابتی خود یعنی نیروی انسانی را توانمند سازد.

یکی از راه‌های افزایش توانمندی کارکنان در هر سازمان آموزش آن‌ها است [۱۰]. به‌طوری‌که، امروزه ضرورت آموزش نیروی انسانی در زمینه‌های مختلف به یک امر مسلم تبدیل شده و پیشرفت و توسعه سازمان‌ها و مؤسسات درگرو ارتقای سطح دانش، مهارت، رفتار و بینش منابع انسانی در نظر گرفته می‌شود [۱]. برهمین اساس، اکثر سازمان‌ها دوره‌های آموزش موجود در داخل یا خارج از کشور برای کارکنان خود برگزار می‌کنند [۹]. از جمله آموزش‌ها یا درمان‌هایی که در این زمینه می‌تواند اثربخش باشد گروه درمانی شناختی–رفتاری در جهت اصلاح یا بهبود افکار و رفتارهای مرتبط با سازمان است. در رویکرد شناختی رفتاری، به افراد در رشد مهارت‌هایی برای تغییر رفتار، ارتباط با دیگران، حل مسئله، کشف افکار و عقاید تحریف شده، به چالش کشیدن و تغییر باورها و نگرش‌های غیرمفید و بازسازی شناختی کمک می‌شود [۱۱]. این رویکرد علت اصلی مشکلات افراد و تعارض‌های بین فردی را تعاملات منفی، نارسایی‌های ارتباطی، ادراک تحریف شده و تفکرات غیرمنطقی می‌دانند [۱۲]. هم‌چنین، درمان‌های مبتنی بر رویکرد شناختی_رفتاری عموماً کوتاه‌مدت هستند و در خلال دوره درمان که معمولاً هشت تا ۱۲ جلسه است، فرد یاد می‌گیرد که چگونه عواطف و الگوهای فکری مخرّب یا مزاحمی که دارای تأثیرات منفی بر روی رفتارش هستند را شناسایی نموده و تغییر دهد [۱۳]. این در حالی است که درمان‌های شناختی–رفتاری به‌ویژه بخش بعد شناختی آن به میزان زیادی تحت تأثیر زمینه‌های فرهنگی، باورهای مذهبی و ارزش‌های درون‌فرهنگی است [۱۴]. توجه درمان‌های روانی به اعتقادات فرهنگی و مذهبی مراجعین علاوه بر شرایط بیولوژیک، ایجاد رویکردهای درمانی مانند درمان شناختی–رفتاری مذهب‌محور را به دنبال داشته است [۱۵].

درمان شناختی–رفتاری مذهب‌محور ، مطابق با پروتکل درمانی شناختی–رفتاری مبتنی بر آموزه‌های اسلام است. به عبارت دیگر، در درمان شناختی–رفتاری مذهب‌محور علاوه بر شناخت درمانگری که

مجله طب انتظامی
زمستان ۱۳۹۵- دوره ۵- شماره ۵- صفحات ۳۷۰-۳۶۱

هدف آن تغییر باورهای غلط فرد و تبدیل افکار خودکار منفی به افکار منطقی است، طی جلساتی که برگزار می‌گردد، به افراد کمک می‌شود تا اعتقادات معنوی و باورهای دینی خود را تقویت نمایند و به نظم هستی، وجود قدرت مطلق پروردگار و رحمت الهی توجه و تمرکز نمایند. هم‌چنین، در این رویکرد درمانی با استناد به آیات قرآن کریم و احادیث و تأثیر آن‌ها بر درمان تأکید می‌شود [۱۲]. بنابراین، به طور کلی پروتکل درمان شناختی–رفتاری مذهب‌محور براساس پروتکل درمان شناختی–رفتاری بک [۱۶] و استفاده از احادیث و آیات قرآن کریم تدوین شده است. این درمان اولین بار در دانشگاه شهید چمران اهواز در پایان‌نامه کارشناسی ارشد با عنوان اثربخشی درمان شناختی–رفتاری مذهب‌محور بر اهمال‌کاری و کمال‌گرایی دانشجویان طراحی و استفاده شد [۱۷] و پس از آن در مطالعات پژوهشی متعدد مورد استفاده قرار گرفته و اثربخشی آن نشان داده شد [۱۵-۱۲].

بررسی پیشینه پژوهش‌های انجام شده نشان داد که سهرابی و همکاران نیز در پژوهش خود با عنوان اثربخشی هوش معنوی بر تعهد سازمانی کارکنان فاتب نشان دادند که آموزش مولفه‌های هوش معنوی بر افزایش تعهد سازمانی و مولفه‌های آن تأثیر مثبت دارد [۱۸]. هم‌چنین، پورغالی در پژوهش خود نشان داد که آموزش درمان شناختی–رفتاری بر افزایش تعهد سازمانی و کارایی سازمانی بهورزان دانشگاه علوم پزشکی تأثیر مثبت معناداری دارد [۹]. در خارج از کشور نیز دهار در پژوهشی با عنوان کیفیت خدمات و آموزش کارکنان با نقش واسطه‌ای تعهد سازمانی نشان دادند که ارتباط قوی و نیرومندی بین آموزش کارکنان و کیفیت خدمات ارائه شده از سوی کارکنان وجود دارد، البته در این بین تعهد سازمانی به عنوان یک متغیر میانجی نقش بسیار مهم و تاثیرگذاری دارد [۱۹]. اقبال و همکاران نیز در پژوهشی با عنوان نقش آموزش در وفاداری به سازمان و تعهد سازمانی در سازمان‌های پاکستان نشان دادند که رابطه مثبت و معناداری بین وفاداری به سازمان با تعهد سازمانی در سازمان‌ها وجود دارد و هم‌چنین، ارائه آموزش به کارکنان در بهبود این دو متغیر نقش مؤثر و معناداری دارد [۲۰]. تسای نیز در پژوهشی با عنوان آموزش سازمانی، بازاریابی داخلی و تعهد سازمانی در بیمارستان‌ها نشان داد که یک رابطه مثبت معنادار بین وجود آموزش سازمانی و بازاریابی داخلی با تعهد سازمانی وجود داشت [۲۱].

هر یک از پژوهش‌های انجام شده موجود صرفاً به بررسی یک جنبه از تحقیق مذکور پرداخته‌اند و هیچ یک به صورت جامع با انجام مداخله‌ای متناسب با فرهنگ به بررسی متغیرهای مهم و تعیین‌کننده‌ای مانند تعهد سازمانی و اثربخشی سازمانی در کارکنان نیروی انتظامی که وظیفه سنگینی در حفظ امنیت کشور را بر عهده دارند، نپرداخته‌اند. لذا، مطالعات بیشتری به‌منظور فهم دقیق‌تر موضوع ضروری است. از طرفی، در بررسی پیشینه پژوهش‌های انجام شده در ایران، مطالعه‌ای یافت نشد که با انجام پژوهشی آزمایشی به بررسی افزایش تعهد سازمانی و اثربخشی سازمانی در کارکنان نیروی انتظامی پرداخته باشد. این در حالی است که با توجه به پیشینه پژوهشی و نظری موجود به نظر می‌رسد که با تغییر دیدگاه و نگرش افراد نسبت به بسیاری از مسائل زندگی از جمله امور کاری به‌تبع آن رفتار و احساسات کارکنان نیز تغییر نماید. بر این مبنا، درمان شناختی–رفتاری مذهب محور به عنوان مداخله پژوهش حاضر در نظر گرفته شد و به منظور رفع خلأهای پژوهشی ذکرشده مطالعه حاضر انجام شد. بنابراین، با توجه به آنچه که گفته شد هدف پژوهش حاضر تعیین اثربخشی درمان شناختی – رفتاری (CBT) مذهب محور بر تعهد سازمانی و اثربخشی سازمانی کارکنان ناجا، فرماندهی انتظامی شهرستان خرم‌آباد است.

مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر از نوع کارآزمایی بالینی با پیش‌آزمون_پس‌آزمون و گروه کنترل بود. جامعه آماری پژوهش حاضر، شامل کلیه کارکنان شاغل در ستاد فرماندهی انتظامی استان لرستان در تابستان ۱۳۹۴ بودند که به شیوه در دسترس انتخاب شدند. برای محاسبه حجم نمونه با توجه به اینکه حداقل حجم نمونه مناسب در پژوهش‌های آزمایشی و مداخله‌ای ۱۵ نفر برای هر گروه است [۲۲]، ابتدا حجم نمونه ۱۵ نفر برای هر گروه انتخاب شد. سپس به منظور افزایش توان آماری و مدیریت اُفت احتمالی شرکت‌کنندگان، اندازه نمونه ۲۰ نفر (n=20) برای هر گروه در نظر گرفته شد. نمونه‌گیری به شیوه دردسترس از بین کلیه کارکنان شاغل در ستاد فرماندهی انتظامی استان لرستان صورت گرفت. ملاک‌های ورود به مطالعه حاضر شامل شاغل بودن در ستاد فرماندهی انتظامی استان لرستان، رضایت و تمایل آگاهانه برای شرکت در مطالعه، توانایی شرکت در جلسات و همکاری در انجام تکالیف و تکمیل ابزارها، دامنه سنی بین ۲۵-۴۵، برخورداری از حداقل تحصیلات

Journal of Police Medicine
Winter 2017; Vol. 5, No. 5: 361-370

دیپلم و برخورداری از ثبات و تعادل روان‌شناختی و جسمانی مناسب به منظور شرکت در مطالعه بود. ملاک‌های خروج از مطالعه حاضر شامل عدم تمایل برای شرکت در جلسات و غیبت بیش از سه جلسه در فرآیند آموزش‌ها، نداشتن توانایی شرکت در جلسات و عدم همکاری در انجام تکالیف و دریافت هرگونه آموزش یا درمان روان‌شناختی غیر از برنامه پژوهش حاضر بود.

روش اجرای پژوهش به این صورت بود که ابتدا از بین کلیه کارکنان شاغل در ستاد فرماندهی انتظامی استان لرستان تعدادی به‌صورت تصادفی انتخاب‌شده و در صورتی‌که دارای ملاک‌های ورود بودند به صورت تصادفی در دو گروه آزمایش و گروه گواه قرار گرفتند. سپس ۴۰ برگه که روی ۲۰ برگ A و روی ۲۰ برگ دیگر B نوشته شده بود، تهیه شد. در هنگام انجام پیش‌آزمون با استفاده از پرسشنامه تعهدسازمانی و اثربخشی‌سازمانی تی‌سنگ برای تک‌تک شرکت‌کنندگان به‌صورت جداگانه توسط پژوهشگر، از هر فرد خواسته می‌شد که از بین برگه‌های تهیه‌شده یک برگ انتخاب کند و به این صورت کلیه شرکت‌کنندگان به‌صورت تصادفی در دو گروه A و B جایگزین شده و در ادامه به صورت تصادفی یک گروه به عنوان گروه تحت آموزش درمان شناختی–رفتاری و گروه دیگر تحت عنوان گروه گواه قرار گرفت. شرکت‌کنندگان گروه درمان شناختی–رفتاری مذهب‌محور توسط درمانگری (کارشناس ارشد روانشناسی بالینی) که دوره‌های این درمان را گذرانده و در این زمینه دارای تخصص و تجربه‌های لازم بود، هر هفته به مدت دو جلسه و هر جلسه به مدت ۴۵ دقیقه تا یک ساعت تحت روان‌درمانی قرار گرفتند. در هر جلسه ابتدا درباره هدف تشکیل جلسه صحبت می‌شد، سپس موضوعات مربوط به آن جلسه مطرح می‌گردید و اعضای گروه با تفکر، بحث و تبادل‌نظر به بررسی مطالب می‌پرداختند. در پایان هر جلسه، مطالب جمع‌بندی و تکلیف‌هایی برای جلسه بعد به شرکت‌کنندگان داده می‌شد.

پیش از اجرای پژوهش، به منظور رعایت ملاحظات اخلاقی، ابتدا از طریق آگاه ساختن کارکنان ستاد فرماندهی انتظامی استان لرستان از هدف پژوهش و تأثیر انجام چنین پژوهش‌هایی در شناسایی، افزایش رضایت درونی و بهبود وضعیت شغلی آن‌ها، اقدام به اخذ رضایت آگاهانه از تمامی کارکنان شد. سپس، کلیه اطلاعات شرکت‌کنندگان در پژوهش توسط پژوهشگر جمع‌آوری گردید و به آن‌ها اطمینان داده شد که این داده‌ها نزد پژوهشگر محرمانه باقی می‌ماند. هم‌چنین، به منظور رعایت ملاحظات اخلاقی در پایان پژوهش برای گروه گواه نیز درمان شناختی–رفتاری مذهب‌محور اجرا شد. پروتکل جلسات درمان شناختی – رفتاری مذهب محور در جدول ۱ ارائه شده است.

ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش شامل نمونه‌برگ جمعیت‌شناختی و پرسشنامه تعهدسازمانی و اثربخشی‌سازمانی تی‌سنگ بود.

نمونه‌برگ جمعیت‌شناختی: پژوهشگر این نمونه‌برگ را برای دریافت اطلاعات فردی شرکت‌کنندگان در پژوهش تدوین نموده و طی آن مشخصاتی مانند سن، جنس، میزان تحصیلات و وضعیت تأهل شرکت‌کنندگان در پژوهش مورد پرسش قرار گرفتند.

پرسشنامه تعهد سازمانی و اثربخشی سازمانی تی‌سنگ: پرسشنامه تعهد سازمانی و اثربخشی سازمانی تی‌سنگ یک ابزار خودگزارشی است که توسط تی‌سنگ ساخته شد. این پرسشنامه شامل ۵۰ سؤال است و سه حیطه تعهد سازمانی (سؤالات ۲۵، ۳۷، ۴۸، ۴، ۲۸، ۳۱، ۳۲، ۳۸ و ۴۲)، اثربخشی سازمانی (۶، ۱۱، ۱۵، ۳۰، ۳۴، ۳۶، ۳۹، ۴۵، ۲، ۱۹، ۲۲، ۴۱، ۵۰، ۱۳، ۱۷، ۲۷، ۳۵، ۴۴، ۴۷ و ۴۹) و روش‌های سازمان یادگیرنده است که در پژوهش حاضر تنها از مؤلفه تعهد سازمانی و اثربخشی سازمانی استفاده شد. پرسشنامه تعهد سازمانی و اثربخشی سازمانی تی‌سنگ یک ابزار خودگزارشی است که هر پاسخ‌دهنده به‌صورت انفرادی و به‌صورت مداد و کاغذی به آن پاسخ می‌دهد. نحوه پاسخ‌دهی به سؤالات به‌صورت لیکرت پنج گزینه‌ای و این‌گونه که یک برای کاملاً مخالف، دو و مخالف، سه؛ تفاوتی ندارد، چهار، موافق و پنج برای کاملاً موافق است [۲۳].

تی‌سنگ پایایی این پرسشنامه را از طریق آلفای کرونباخ بین ۷۹ تا ۹۰ درصد به دست آورد [۲۳]. در ایران این پرسشنامه توسط شکرکن و سیاحی [۹] ترجمه شده و مورد استفاده قرار گرفته است و سپس توسط پژوهشگران مختلف مورد استفاده قرار گرفته است. در پژوهش شکرکن و سیاحی (۱۳۷۵) آلفای کرونباخ تعهد سازمانی ۸۷ درصد و کارایی سازمانی ۹۱ درصد به دست آمد و در پژوهش پورغالی نیز ضریب پایایی با روش آلفای کرونباخ برای پرسشنامه تعهد سازمانی و کارایی سازمانی تی‌سنگ ۹۸ درصد و به‌طور جداگانه برای خرده مقیاس‌های تعهد سازمانی ۹۵ درصد و برای کارایی سازمانی ۹۷ درصد بود [۹].

مجله طب انتظامی
زمستان ۱۳۹۵– دوره ۵– شماره ۵– صفحات ۳۷۰–۳۶۱

برای تجزیه‌وتحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی (مانند شاخص‌های میانگین، انحراف معیار، فراوانی و درصد فراوانی) و آمار استنباطی (تحلیل کوواریانس تک متغیره) با نرم‌افزار«SPSS ۲۰» استفاده شد.

جدول ۱: پروتکل جلسات درمان شناختی – رفتاری مذهب محور

موضوع	مداخله
جلسه اول	آشنایی اعضای گروه با یکدیگر، معرفی و توضیح در مورد روش درمان، اهداف، قوانین و ضرورت‌ها، توضیح متغیرهای تعهدسازمانی و اثربخشی‌سازمانی.
جلسه دوم تا سوم	آموزش تشخیص هیجان‌های ناخوشایند، باورهای منفی و نادرست شناختی، رویدادهای برانگیزاننده هیجان‌های منفی، افکار ناخوشایند، فرم ثبت رویدادها، هیجان‌ها و افکار منفی به‌عنوان تکلیف خانگی.
جلسه سوم تا پنجم	مروری بر افکار منفی و چالش با آن‌ها، توجه به هدف خلقت و رابطه خداوند با بندگان، استناد به آیات قرآن کریم و احادیث درباره تاکید بر حق مردم، حل مشکلات و مواجهه صحیح با رویدادها، تقویت صبر و بردباری و توکل بر پروردگار، نیایش در تقویت ارتباط مستمر با خالق هستی، آموزش توحید و صفات خداوند در نظام هستی.
جلسه پنجم تا هشتم	مروری کوتاه بر جلسات قبلی و بررسی تکالیف منزل، آموزش فن توجه برگردانی از خود به سوی کائنات، استناد به آیات قرآن کریم و احادیث در کنار فنون شناختی–رفتاری به‌منظور به چالش کشیدن افکار منفی و غیرمنطقی، توضیح علت رنج‌ها و سختی‌ها در زندگی روزمره از دیدگاه دین، تفسیر و تحلیل افراد گروه از رنج‌ها و سختی‌ها.
جلسه هشتم تا دهم	آموزش آرامش عضلانی و تنفس عمیق به مدت ده دقیقه، تجسم ذهنی بر پدیده‌های هستی جهت کسب انرژی مثبت و توان مضاعف، بررسی افکار با کمک افراد و جایگزینی افکار غیرمنطقی با افکار منطقی، مروری بر هیجانات و رفتار منطقی و خوشایند به دنبال افکار غیرمنطقی.
جلسه دهم تا دوازدهم	بیان احساسات توسط شرکت‌کنندگان در پژوهش و بحث درباره آن‌ها، بررسی تغییراتی که شرکت‌کنندگان در وضعیت خود احساس کرده‌اند، مشخص کردن خط سیر گروه و ارائه توصیه‌های کلی در مورد چگونگی عمل کردن بعد از جلسات گروهی، ارائه تکالیف منزل، اطمینان خاطر مشاور به شرکت‌کنندگان در پژوهش نسبت به اینکه با به‌کارگیری آنچه را که یاد گرفته‌اند، مشکلی پیش نخواهد آمد.

یافته‌ها

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه حاضر در این پژوهش در جدول ۲ ارائه شده است.

همان‌طور که در جدول ۱ نشان داده شده است بیشترین فراوانی شرکت‌کنندگان پژوهش حاضر مربوط به افراد در طبقه سنی بین ۳۶ تا ۴۰ سال با تعداد ۱۴ نفر (۲۲,۵ درصد) و کمترین فراوانی مربوط به افراد در طبقه سنی ۲۵ تا ۳۰ سال با تعداد شش نفر (۱۵ درصد) بود. هم‌چنین میانگین سن شرکت‌کنندگان پژوهش ۳۷,۱۲ و انحراف معیار ۵,۰۹ بود. از نظر میزان تحصیلات بیشترین فراوانی ۲۷ نفر (۶۷,۵ درصد) مربوط به افراد با میزان تحصیلات لیسانس و کمترین فراوانی دو نفر (پنج درصد) مربوط به افراد با میزان تحصیلات دیپلم بود. هم‌چنین، از نظر وضعیت تأهل بیشترین فراوانی مربوط به افراد متأهل ۳۷ نفر (۹۲,۵ درصد) و کمترین فراوانی مربوط به افراد مجرد سه نفر (۷,۵ درصد) بود.

همان‌طور که در جدول ۳ نشان داده شده است، در گروه آزمایش میانگین نمرات تعهد سازمانی و اثربخشی سازمانی در مرحله پس‌آزمون نسبت به گروه کنترل افزایش یافته است. در پژوهش حاضر برای تحلیل استنباطی داده‌ها از روش تحلیل کواریانس استفاده شده است. پیش از استفاده از این روش آماری ابتدا باید پیش‌فرض تساوی واریانس‌های دو گروه آزمایش و کنترل بررسی گردد. اساس این پیش‌فرض بر آن است که واریانس‌های نمرات دو گروه با هم برابر هستند و تفاوت معنادار بین آن‌ها وجود ندارد. برای آزمودن این فرضیه از آزمون لوین استفاده شده است. نتایج آزمون لوین نشان داد که سطح معناداری برای هر دو متغیر تعهد سازمانی (P=۰,۴۳۷) و اثربخشی سازمانی (P=۰,۰۹۶) معنادار است (P<۰,۰۰۱). بنابراین با توجه به رعایت پیش‌فرض لوین، امکان اجرای تحلیل کواریانس نتایج جهت بررسی فرضیه پژوهش بلامانع است.

جدول ۲: خصوصیات جمعیت شناختی افراد مورد بررسی

		آزمایش (n=۲۰)		کنترل (n=۲۰)	
متغیر	گروه	فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی	درصد فراوانی
سن	۲۵ تا ۳۰ سال	۵	۲۵	۱	۵
	۳۱ تا ۳۵ سال	۴	۲۰	۳	۱۵
	۳۶ تا ۴۰ سال	۴	۲۰	۶	۳۰
	۴۱ تا ۴۵ سال	۷	۳۵	۱۰	۵۰
	میانگین و انحراف معیار	۶,۲۷ ±۳۷,۱۵		۴,۴۶ ±۳۹,۴۵	
میزان تحصیلات	دیپلم	۱	۵	۱	۵
	فوق‌دیپلم	۳	۱۵	۴	۲۰
	لیسانس	۱۳	۶۵	۱۴	۷۰
	فوق‌لیسانس و بالاتر	۳	۱۵	۱	۵
وضعیت تأهل	متأهل	۱۷	۸۵	۱۹	۹۵
	مجرد	۳	۱۵	۱	۵

Journal of Police Medicine
Winter 2017; Vol. 5, No. 5: 361-370

جدول ۳: آماره‌های توصیفی نمره تعهدسازمانی دو گروه به تفکیک پیش‌آزمون و پس‌آزمون

گروه	تعداد	شاخص	تعهدسازمانی		اثربخشی سازمانی	
			پیش آزمون	پس آزمون	پیش آزمون	پس آزمون
آزمایش	۲۰	میانگین	۱۹,۰۵	۲۷,۹۴	۴۱,۲۰	۵۶,۷۵
		انحراف معیار	۳,۳۱	۴,۱۹	۶,۳۷	۷,۵۴
کنترل	۲۰	میانگین	۱۹,۶۰	۲۰,۰۵	۳۹,۸۵	۴۱,۳۵
		انحراف معیار	۳,۳۴	۳,۳۴	۳,۶۸	۳,۸۲

نتایج آزمون تحلیل کوواریانس چندمتغیره بر نمره‌های پس‌آزمون با کنترل پیش‌آزمون در متغیرهای تعهد سازمانی و اثربخشی سازمانی نشان داد که سطح معناداری همه آزمون‌ها ($p<۰,۰۰۱F= ۵۱,۰۳۶$) معنادار است. بنابراین، دست‌کم در یکی از متغیرهای وابسته (تعهد سازمانی و اثربخشی سازمانی)، تفاوت معنادار بین دو گروه وجود دارد و براساس مجذور اتا، ۰,۷۳ درصد تفاوت‌های مشاهده شده در بین افراد، مربوط به تأثیر متغیر مستقل یعنی روش مداخله (درمان شناختی-فتاری مذهب‌محور) است. از سوی دیگر با توجه به اینکه توان آماری ۰,۹۵ است و بالاتر از ۰,۸۰ است حجم نمونه برای انجام پژوهش قابل‌قبول است. نتایج مربوط به تفاوت معنادار هر یک از متغیرهای وابسته در ذیل آمده است.

هم‌چنین، نتایج تحلیل کوواریانس چندمتغیره جهت بررسی اثربخشی درمان شناختی-رفتاری مذهب محور بر میزان تعهد سازمانی و اثربخشی سازمانی در مرحله پس‌آزمون نشان داد که سطح معناداری برای هر دو متغیر ($p<۰,۰۰۱$) است. بنابراین، فرضیه تفاوت تعهد سازمانی و اثربخشی سازمانی بین دو گروه مورد تأیید قرار می‌گیرد. همچنین، مطابق با مقدار مجذور اتا می‌توان بیان نمود که ۰,۵۳ درصد تغییر در نمره تعهد سازمانی افراد و ۰,۶۳ درصد تغییر در نمره اثربخشی سازمانی افراد به دلیل متغیر مستقل (درمان شناختی-رفتاری مذهب محور) است. بنابراین می‌توان گفت گروه درمانی شناختی-رفتاری مذهب محور موجب افزایش تعهد سازمانی و اثربخشی سازمانی کارکنان نیرو انتظامی می‌گردد.

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به هدف پژوهش حاضر مبنی بر بررسی اثربخشی درمان شناختی – رفتاری (CBT) مذهب محور بر تعهد سازمانی و اثربخشی سازمانی کارکنان ناجا، یافته‌های حاصل از تحلیل کوواریانس چندمتغیره نشان داد که درمان شناختی – رفتاری مذهب محور منجر به افزایش تعهد سازمانی کارکنان نیرو انتظامی شهرستان خرم‌آباد می‌شود. این یافته با مطالعات پورغالی [۹]، یوسفی‌فر و میرآفتاب‌زاده [۲۴]، محسنی و شریف‌پور [۲۵]، سهرابی، عباس‌پور و عافی [۱۸]، پورقاز، ناستی‌زایی و هزاره‌مقدم [۲۶]، اقبال و همکاران [۲۰] و وینفرد و همکاران [۲۷] در پژوهش‌های مختلف همسو می‌باشد.

محسنی و شریف‌پور [۲۵] در تبیین یافته مشابه خود بیان می‌کنند که معنویت در محیط کار، تجربه میان فردی را در سازمان افزایش می‌دهد، معنویت باعث افزایش احساس مشترک، احترام و وابستگی بین کارکنان می‌شود و کارکنانی که دارای معنویت بالاتر هستند، مسئولیت‌پذیرتر می‌باشند و در برابر تغییرات و مشکلات محیط کاری، بردبار و متعهد به وظایف خویش هستند. هم‌چنین، پورغالی در تبیین یافته مشابه خود به این امر اشاره نمود که تعهد سازمانی، نوعی نگرش شغلی است که در تحقق اهداف سازمان‌ها، نقش اساسی ایفا می‌کند؛ این در حالی است که در درمان‌های شناختی-رفتاری نیز در جهت برطرف نمودن الگوهای فکری ناکارآمد یا شناخت‌ها و رفتارها و احساسات نامناسب فرد تلاش می‌شود [۹] و در صورتی‌که این درمان با زمینه‌های فرهنگی، باورها و ارزش‌های درون‌فرهنگی و مذهبی همراه باشد، تأثیر آن بسیار بیشتر خواهد بود. بنابراین، درمان‌های شناختی- رفتاری مذهب‌محور با اصلاح یا بهبود نگرش‌های شغلی فرد و معنا دادن به خستگی‌ها و رنج‌هایی که گاهی در نتیجه شغل برای فرد ایجاد می‌گردد، کارایی و تعهد فرد را افزایش می‌دهد. دهقانی و قمشی [۲۸] نیز در تبیین یافته مشابه خود بیان می‌کنند که مذهب و معنویت در محیط کار موجب مشروعیت اقدامات فردی و جمعی شده، انسجام و تعادل فرهنگی سازمانی را تقویت می‌نماید، اعتماد در روابط بین افراد و گروه‌ها را بهبود می‌بخشد و با پیروی بیشتر از استانداردها، موجب بهبود کیفیت محصولات و نهایتاً افزایش سود سازمان می‌گردد و از سوی دیگر عدم توجه به بعد عرفانی و احساس کمال و تعالی در محیط کار کارکنان را به روزمرگی دچار کرده، احساس ارزشمندی و متعالی را از آنان سلب می‌کند. درواقع، معنویت و مذهب منجر به افزایش تعهد و تمام ابعاد آن اعم از تعهد به خود، تعهد به سازمان، تعهد به خدا، تعهد به مدیر و تعهد به همکاران می‌گردد. به این ترتیب با افزایش معنویت و مذهب تعهد افراد افزایش می‌یابد.

هم‌چنین، یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که درمان شناختی – رفتاری مذهب محور منجر به افزایش اثربخشی سازمانی کارکنان نیرو انتظامی شهرستان خرم‌آباد می‌شود. این یافته با مطالعات پورغالی [۹]، صریحی و تیمورنژاد [۲۹]، عباسی و رشیدی [۳۰]،

مجله طب انتظامی
زمستان ۱۳۹۵- دوره ۵- شماره ۵- صفحات ۳۷۰-۳۶۱

صادقی و محتشمی [۱۰]، جیانگ و لئو [۳۱] و وینفرد و همکاران [۲۷] در پژوهش‌های مختلف همسو است.

صریحی و تیمورنژاد در تبیین یافته مشابه خود بیان نمودند که آموزش معنویت و رویکردهای مذهب‌محور تمایلات نوع‌دوستانه نسبت به دیگر کارکنان را ایجاد می‌نماید و دیدگاهی روشنفکرانه و آرام در برخورد با مسائل را در آن‌ها به وجود می‌آورد. هم‌چنین، با اهمیت دادن به کارکنان و عملکرد آن‌ها در برخورد با مسائل منجر به ایجاد و افزایش روحیه کار گروهی می‌گردد. به طور کلی، با به‌کارگیری معنویت تغییر و تحول از درون به بیرون شروع و مدیریت می‌شود و کارکنان می‌توانند با سازگاری و انعطاف بیشتری با سازوکارها و اهداف سازمانی منطبق شده و به این ترتیب موجبات رشد و توسعه خود و هم‌چنین اثربخشی بیشتر اقدامات مدیریتی را در سازمان فراهم نمایند [۲۹].

آزاد مرزآبادی و همکاران [۳۲] نیز در تبیین یافته مشابه خود بیان می‌کنند که معنویت و مذهب با توانایی تحمل بیشتر فشار روانی، خوش‌بینی، مسئولیت‌پذیری و به طور کلی سلامت جسمانی و روان‌شناختی بیشتر رابطه مستقیم دارد. بنابراین، یکی دیگر از راه‌هایی که مذهب می‌تواند منجر به افزایش اثربخشی سازمانی شده باشد، از طریق افزایش ویژگی‌های مثبتی مانند صبر و بردباری در برابر مشکلات، قدرت تحلیل و حل بهتر مسائل کارایی و اثربخشی فرد و در نتیجه کارایی و اثربخشی سازمان را افزایش می‌دهد. درواقع، به نظر می‌رسد که یکی از دلایل تأثیر درمان شناختی– رفتاری مذهب‌محور بر اثربخشی سازمانی این باشد که فرد با افزایش گرایش مذهبی به نوعی خودکنترلی دست پیدا می‌کند که مانع اثربخشی زیاد شرایط بیرونی بر فرد می‌شود، در نتیجه کمتر تحت تأثیر شرایط نامناسب قرار می‌گیرد و سلامت روان خود را حفظ می‌نماید [۱۱]. به این ترتیب می‌تواند کارایی و اثربخشی بیشتری در زمینه نیروی انسانی سازمان داشته باشد.

به طور کلی می‌توان بیان نمود که افراد با تجارب معنوی و اعتقادات مذهبی به نحو موثرتر و کارآمدتری با استرس‌های زندگی روزمره و مشکلات روانی مقابله می‌کنند. به طوری که به نظر می‌رسد مذهب اثر حفاظتی علیه فشارهای روانی زندگی روزمره دارد و با کاهش رفتارهای مخرب و افزایش فعالیت‌های جسمانی سودمند و ارائه معنا و هدف به زندگی سلامت روان فرد را افزایش داده و در نتیجه باعث افزایش عملکرد و توانایی شخصی در انجام کارها و امور زندگی می‌شود [۳۳]. به عبارت دیگر، اعتقاد به اینکه خدایی هست که ناظر بر امور است و در همه حال انسان را یاری می‌نماید، باعث می‌شود که در نظر فرد همه رویدادها حتی بلایا و مصائب، نعمت و آزمایش از جانب خداوند تلقی شوند. بنابراین، فرد خود را موظف می‌داند که سختی‌هایی را که با قدرت عقل قابل توجیه نیستند، با ایمان تحمل نماید تا به تکامل دست یابد. چنین فردی در مواجهه با ناملایمات و ناکامی‌های زندگی خداوند را حامی خویش می‌داند و اطمینان دارد که پاداش صبر خود را خواهد گرفت. در نتیجه فرد به این آگاهی می‌رسد که اگرچه نمی‌تواند بسیاری از حوادث قطعی زندگی را تغییر دهد، اما می‌تواند یاد بگیرد تا روش مواجهه با آن‌ها را تغییر داده و از این طریق میزان رضایتمندی خود از وضع موجود را افزایش دهد [۱۷]. بنابراین این رویکرد نارضایتی از وضعیت و امکانات و شرایط حاضر را کاهش داده و عزت‌نفس بیشتر، آرامش، بی‌نیازی از خلق و امیدواری و رفع منفی‌نگری و انفعال و راه‌یابی به امور و تقویت صبر را به همراه دارد که مجموع این عوامل افزایش کارایی و عملکرد شخصی فرد در جنبه‌های مختلف زندگی را به دنبال دارد [۱۲].

این مطالعه واجد محدودیت‌هایی بوده است که در تعمیم نتایج توجه به آن‌ها مهم است. محدودیت‌های پژوهش حاضر، عبارت بودند از مسائل امنیتی موجود در سازمان نیروی انتظامی که انجام پژوهش را دشوار و طولانی‌تر می‌ساخت، به‌کارگیری روش نمونه‌گیری در دسترس، طولانی بودن سؤالات ابزارهای پژوهش و اینکه مطالعه حاضر به کارکنان نیرو انتظامی استان لرستان محدود می‌شود که در تعمیم یافته‌ها به نمونه‌های سایر شهرها و هم‌چنین سایر مشاغل باید احتیاط شود. از دیگر محدودیت‌های پژوهش حاضر فقدان سنجش پیگیری‌های طولانی برای بررسی تداوم اثربخشی درمان بود. بنابراین، پیشنهاد می‌گردد در مطالعات آینده اثربخشی درمان شناختی – رفتاری مذهب محور بر تعهد سازمانی و اثربخشی سازمانی و سایر متغیرهای مهم مؤثر در سازمان در کارکنان سایر ادارات و نمونه‌های شهرهای مختلف مورد بررسی قرار بگیرد. هم‌چنین، طی کارآزمایی‌های بالینی به بررسی اثربخشی انواع مداخله‌های معنویت و مذهب‌محور که با هدف معنا دادن به زندگی و رنج‌های آن پرداخته شود.

تشکر و قدردانی

بدین وسیله نویسندگان از مساعدت‌های مسئولین محترم ستاد فرماندهی انتظامی استان لرستان و هم‌چنین، تمامی شرکت‌کنندگان در این پژوهش، کمال تشکر و قدردانی را دارند.

منابع

1. Hashemi sh & pooramin zade s. The challenges facing human resource development and the a solution to remove them. Work and society. 2011; 136: 5-21. (Persian)
2. Shakeri Nia I & Nabavi Ss. The relationship between job satisfaction and perceived organizational support and organizational commitment among employees of traffic police and traffic police gilan province. Journal of polices management studies. 2010; 5 (4): 609-626. (Persian)

Journal of Police Medicine
Winter 2017; Vol. 5, No. 5: 361-370

15. Hamid N, Kochaki R & Hayatbakhsh L. The effectiveness of religion-based cognitive-behavioral psychotherapy along with relearning forgiveness on the decrease of marital problems and increase of spouses' life satisfaction. Psychology and religion. 2012; 5 (2): 34-5. (Persian)
16. Rostami R, Bidadian M, Bahramizade H & Fata L. Practical guide of cognitive-behavioral therapy for depression: clinical training for therapists. First edition, arjmand: Tehran, 2016. (persian)
17. Alboshoke F. The effectiveness of religious–based cognitive behavioral therapy on procrastination and perfectionism in female students of Ramshir Payam Noor University [dissertation]. Faculty of psychology & education.iran, Ahwaz: shahid chamran univ; 2014.
18. Sohrabi F, Abaspour A & Afi A. The effectiveness of spiritual intelligence on organizational commitment in fateb employees in 2011. Quarterly capital police. 2012; 14 (5): 218-240.
19. Dhar, L.R. Service quality and the training of employees: the mediating role of organizational commitment. Tourism management. 2015; 46: 419-430.
20. Iqbal A, Tufail Ms, & Lodhi Rn. Employment and organizational commitment in pakistani organizations. Global journal of resource management. 2015; 3 (1). 1-11.
21. Tsai Y. Learning organizations, internal marketing, and organizational commitment in hospitals. Bmc health services research. 2014; 14:152.
22. Delavar A. Research educational and psychological. 20th Ed. Tehran: Virayesh; 2007. (Persian)
23. Tseng, Cc. The effects of learning organization practices on organizational commitment and effectiveness for small and medium-sized enterprises in Taiwan [dissertation]. The university of Minnesota digital conservancy; 2010.
24. Yosefi Far A & Mir Aftab Zade Sm. The role of in-service training in human resource development and increase organizational commitment. Proceeding of the 2th national conference of modern management; 2013 sept; gorgan; Iran. (Persian)
25. Mohseni Ak & Sharifpour H. Spiritual intelligence and its impact on organizational commitment. Quarterly of police knowledge mazandaran. 2014; 16 (5): 93-108. (persian)
26. Porghaz A, Nasti Zade N & Moghadam M. Comparative study of the impact of short-term conventional and distance training courses on organizational commitment. Management research. 2010; 3 (8): 123-141. (Persian)
27. Arthur Jr W, Bennett Jr W, Edens Ps, Bell St. Effectiveness of training in organizations: a meta-
3. Mehrinejad A, Majidi A & Seyedi V. Stress factors effective on swat officers while controlling riots, police stress. Journal of polices management studies.2008; 3 (1): 27-39. (Persian)
4. Mousavi S M, Majidi A. Study the relation between personality characteristics and organizational commitment at one of the military organization in tehran.Journal of police medicine. 2013;2(3):159-66. (Persian)
5. Yousef Da. Organizational commitment, job satisfaction and attitudes toward organizational change: a study in the local government. International journal of public administration. 2016; 0190-0692 (print) 1532-4265 (online) journal homepage: Http://Www.Tandfonline.Com/Loi/Lpad20.
6. Safavi M, Taghunezhad F, Aghaeineijad A, Taghunezhad Y & Shiekhi A. Predictors of organizational commitment among nurses. Iranian journal of nursing vision. 2016; 4 (3): 1-10. (Persian)
7. Willems J, Jeger M & Faulk L. Organizational effectiveness reputation in the nonprofit sector. Public performance & management review. 2016; 39 (2): 454-475.
8. Delery J & Delery N. "human resource management practices and organizational effectiveness: internal fit matters". Journal of organizational effectiveness: people and performance. 2016; 3 (2): 139 - 163.
9. Poorghali E. The study of the effectiveness of cognitive-behavioral therapy on organizational commitment and organizational effectiveness of behvarzes of Lorestan University of Medical Sciences in Khoramabad city. A thesis submitted in partial fulfillment of the requirments for the degree of m.sc in clinical psychology. Islamic Azad University. Borojerd branch. 2015. (Persian)
10. Sadeghi Z & Mohtashemi R. The role of education evaluation in organization efficiency improvement. Police human development. 2011; 7 (33): 87-106. (Persian)
11. Kaviani Z, Hamid N & Enayati Ms. The effect of religious–based cognitive behavioral therapy on resiliency in couples. Knowledge & research in applied psychology. 2014; 15 (3): 25-34. (Persian)
12. Hamid N, Eidi Bayegani M, Beshlide K, & Dhghani Zade Z. A study of the effect of religion-based cognitive-behavior therapy on depression in divorced women. Family counseling and psychotherapy. 2011; 1 (1): 54-64. (Persian)
13. Morrison A, Renton J, Dunn H, Williams S, Bentall R. Cognitive therapy for psychosis: a formulation-based approach. Routledge; 2004 Aug 2.
14. Hofmann Sg. The importance of culture in cognitive and behavioral practice**.** Cognitive behavioral practic. 2006; 13(4): 243-245.

analysis of design and evaluation features. Journal of applied psychology. 2003 apr; 88 (2):234.
28. Dehghani M & Ghomshi Sf. An investigation intothe relationship between the spiritual intelligence and the organizational commitment among the teachers. Motaleate eslam va ravanshenasi. 2015; 9 (17): 105-132. (Persian)
29. Teimor Nejhad K & Sarihi S. Effect of spiritual intelligence on effectiveness of knowledge management practices in ministry of economic affairs and finance. Journal of management studies in development & evaluation. 2011; 21 (65): 1-25. (Persian)
30. Abbasi E, Rashidi A. The effect of implementing training courses on the performance of social security organization's employees. 2012; 25 (3):121-143. (Persian)
31. Jiang Jy, Liu Cw. High performance work systems and organizational effectiveness: the mediating role of social capital. Human resource management review. 2015 Mar 31; 25(1):126-37.
32. Azadmarzabadi E, Hoshmandja M M, poorkhalil m. The relationship between organizational spirituality and spiritual intelligence with job stress of staffs of a military university. J mil med. 2013; 15 (1):43-50. (Persian)
33. Jafaripoor H, Borji M, Borji M & Moslemi A. Health-related quality of life in staff and hospital personnel of arak university of medical sciences in 2009. Arak medical university journal (amuj). 2010: 3 (1): 40-48. (persian)